

Sygnatura akt IV P 226/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 10 października 2018 r.

**Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Monika Wawro

Ławnicy: Halina Ankiewicz, Zbigniew Kukuć

Protokolant: Tomasz Miłosz

**po rozpoznaniu w dniu 27 września 2018 r. w (...) na rozprawie**

**sprawy z powództwa G. C.**

**przeciwko Uniwersytetowi (...) - (...) w O.**

**o przywrócenie do pracy**

I. powództwo oddała,

II. zasądza od powoda G. C. na rzecz pozwanego (...) (...) - (...) w O. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. Akt IV P 226/17

## UZASADNIENIE

Powód G. C. w pozwie skierowanym przeciwko Uniwersytetowi (...) - (...) w O. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku orzekania po upływie okresu wypowiedzenia- o przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż nie zgadza się z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę. W ocenie powoda, przyczyną nieuzyskania stopnia naukowego doktora habilitowanego było działanie Dziekana Wydziału, któremu można przypisać znamiona mobbingu. W ostatnich latach często dokonywano ocen powoda, a ich negatywny wynik był z kolei przyczyną odwołań G. C., co ostatecznie skutkowało podwyższaniem ocen. Przede wszystkim wskazano, iż pomimo zmiany oceny powoda z warunkowo-pozytywnej na pozytywną, Wydziałowa Komisja oceniająca na podstawie tych samych dokumentów ponownie negatywnie zaopiniowała wniosek powoda o przedłużenie okresu zatrudnienia, co należy ocenić jako działanie nieprawidłowe. Ponadto, storna powodowa zaakcentowała, iż rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.), jest możliwe po uzyskaniu opinii organu kolegialnego, przy czym w orzecznictwie przyjmuje się, iż opinia ta oznacza w istocie zgodę organu kolegialnego, która wyrażona w uchwale musi dotyczyć przyczyny wskazanej w wypowiedzeniu. Natomiast w uchwale Rady Wydziału z dnia 14 czerwca 2016 roku brak jest zarówno określenia przyczyny, jak i w ogóle wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Powyższe uzasadnia przyjęcie, iż zostały naruszone procedury dokonywania wypowiedzenia stosunku pracy.

Pozwany (...) (...) - (...) w O. wniósł o oddalenie powództwa w całości

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany przede wszystkim wskazał, iż powód nie uzyskał stopnia doktora habilitowanego we wskazanym przepisami terminie. Dodatkowo, wniosek o przedłużenie zatrudnienia nie został uwzględniony, gdyż nie został poparty pozytywną opinią kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony był powód, a która stanowi obligatoryjny warunek przedłużenia zatrudnienia. Strona pozwana wskazała również, że opiniowanie rozwiązania stosunku pracy z powodem na podstawie art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) zostało dokonane właśnie z przyczyny skazanej w oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy i o ile powyższe nie wynika wprost z treści uchwały, to jednak przyczyna ta w sposób jednoznaczny wynika z protokołu posiedzenia Rady Wydziału.

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód G. C. został zatrudniony w Uniwersytecie (...) (...) w O. na stanowisku asystenta w dniu 01 września 1994 roku, natomiast od dnia 01 marca 2005 roku wymieniony był zatrudniony na stanowisku adiunkta na podstawie mianowania na czas nieokreślony.

(bezsporne; umowy o pracę- k. 41- 44, akt mianowania- k. 45, akta osobowe)

Decyzją z dnia 30 czerwca 2014 roku G. C. przedłużono okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta do dnia 28 lutego 2016 roku.

(d: decyzja- k. 49)

G. C. w 2015 roku podlegał ocenie za okres 2013- 2015. Wymieniony uzyskał ocenę warunkowo-pozytywną. Pismem z dnia 10 września 2015 roku powód wniósł o anulowanie oceny, albowiem okres oceny pokrywa się z okresem poprzedniej oceny. W dniu 05 października 2015 roku Prorektor ds. Kadr podjął decyzję o anulowaniu oceny z uwagi na nieprawidłowy okres przyjęty do oceny i wnioskował o przeprowadzenie oceny zgodnie z obowiązującymi przepisami. Kolejne postępowanie w przedmiocie oceny powoda zostało unieważnione. W 2016 roku G. C. podlegał kolejnej ocenie nauczycieli akademickich za okres od dnia 31 marca 2015 roku do dnia 29 lutego 2016 roku. Wydziałowa Komisja Oceniająca wystawiła powodowi ocenę warunkowo-pozytywną, od której wymieniony złożył odwołanie.

(d: arkusz oceny- k. 50- 54; aneks- k. 55; wniosek- k. 56; decyzja- k. 57; wniosek- k. 58; odpowiedź- k. 59; arkusz oceny- k. 60- 66; odwołanie- k. 69- 70; regulamin- k. 120; przesłuchanie G. (...) k. 105- 107 w zw. z 207v)

W dniu 09 marca 2016 roku G. C. złożył drugi wniosek o przedłużenie okresu zatrudnienia na stanowisku adiunkta. Kierownik Katedry (...) i (...) T. B. nie poparł wniosku powoda, wskazując w dniu 11 marca 2016 roku, iż nie widzi szans dalszego rozwoju naukowego G. C., a wymieniony podejmuje działania pozorne. Opinię negatywną wydała także Wydziałowa Komisja Oceniająca, gdzie na 15 głosujących osób- 12 opowiedziało się za opinią negatywną w sprawie wniosku o przedłużenie zatrudnienia. Natomiast (...) Wydziału (...), (...) Przestrzennej i Budownictwa pozytywnie zaopiniowała wniosek o przedłużenie zatrudnienia G. C. na stanowisku adiunkta.

(d: wniosek- k. 10- 11; uchwała- k. 126, 127- 128; protokół- k. 129- 130)

W dniu 20 kwietnia 2016 roku Uczelniana Komisja Oceniająca podjęła decyzję o zmianie oceny z warunkowo-pozytywnej na pozytywną. Pomimo zmiany tej oceny, Wydziałowa Komisja Oceniająca, ponownie negatywnie w dniu 12 maja 2016 roku, zaopiniowała wniosek o przedłużenie zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta. Natomiast Rada Wydziału wniosek powoda o przedłużenie zatrudnienia zaopiniowała pozytywnie, czemu dała wyraz w uchwale z dnia 17 maja 2016 roku.

(d: pismo- k. 8, 9; uchwała- k. 67, 121, 122; protokół- k. 123- 125; wyciąg z protokołu- k. 138- 142; przesłuchanie G. (...) k. 105- 107 w zw. z 207v)

Pismem z dnia 25 maja 2016 roku Prorektor ds. Kadr poinformował powoda, iż z uwagi na brak pozytywnej opinii Kierownika Katedry (...) i (...), nie wyraża zgody na dalsze zatrudnianie na stanowisku adiunkta bez stopnia doktora habilitowanego. W tym samym dniu Prorektor zwrócił się do Dziekana Wydziału o przedstawienie wniosku wraz z opinią Rady Wydziału o rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Rada Wydziału na posiedzeniu w dniu 14 czerwca 2016 roku wyraziła negatywną opinię w sprawie rozwiązania z G. C. stosunku pracy, czemu dała wyraz w uchwale (...). Z kolei pismem z dnia 08 lipca 2016 roku Prorektor ds. Kadr zwrócił się do Dziekana Wydziału o przedstawienie wniosku w sprawie rozwiązania z G. C. stosunku pracy lub wszczęcia procedury konkursowej na stanowisko asystenta lub starszego wykładowcę. Wniosek taki został przedstawiony w dniu 15 lipca 2016 roku. W dniu 20 lipca 2016 roku przełożony powoda został poinformowany o wstrzymaniu procedury wypowiedzenia stosunku pracy do czasu zakończenia urlopu dla poratowania zdrowia.

(d: pismo- k. 7, 13, 14; uchwała- k. 15; pismo- k. 16; informacja- k. 17; wniosek- k. 18; protokół- k. 77- 86; zeznania R. W.- k. 107- 110; przesłuchanie G. (...) k. 105- 107 w zw. z 207v)

W dniu 14 czerwca 2017 roku powód otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy na podstawie art. 120 i 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm. Oraz § 66 i 98a ust. 2 Statutu (...). W uzasadnieniu oświadczenia wskazano, iż przyczyną jest nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

(d: oświadczenie- k. 48, akta osobowe; świadectwo pracy- k. 46- 47, akta osobowe)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo G. C. jako niezasadne, nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu, na wstępie godzi się wskazać, iż w niniejszej sprawie spór koncentrował się niejako na dwóch płaszczyznach. Pierwszą z nich były przyczyny nieuzyskania przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego, drugą natomiast zasadność wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia G. C. umowy o pracę w kontekście tego, kiedy upływa termin uzyskania przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego, a tym samym istnienie ważnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę i spełnienie wymogów art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.).

W związku z powyższym, nie sposób pominąć, iż w treści oświadczenia pracodawcy wskazano dwie podstawy rozwiązania stosunku pracy- art. 120 oraz art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.).

Odnosząc się do pierwszej z wymienionych wyżej płaszczyzn, w ocenie Sądu, bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje przyczyna, dla której powód formalnie nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego. Zgodnie bowiem z treścią art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Ustawodawca (także w brzemieniu poprzednio obowiązującym) nie zróżnicował zatem sytuacji osób, które nie uzyskały stopnia naukowego w sposób niejako niezawiniony od tych, które najogólniej rzecz ujmując przyczyniły się do jego nieuzyskania.

Powyższe prowadzi do wniosku, że o ile niezawinione przez asystenta, bądź adiunkta przyczyny nieuzyskania stopnia naukowego (odpowiednio doktora, bądź doktora habilitowanego) mogą mieć znaczenie w kontekście zasad współzycia społecznego, o tyle, nie wpływają w świetle literalnego brzmienia przepisów ustawy na wydłużenie okresu ośmioletniego zatrudnienia za wyjątkiem sytuacji wymienionych w treści art. 120 ust. 2 cytowanej ustawy, zgodnie z którym do okresu ośmioletniego nie wlicza się przerwy związanej z urlopem macierzyńskim, urlopem na warunkach

urlopu macierzyńskiego, urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim lub urlopem wychowawczym, udzielonych na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz pobieraniem zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego w związku z niezdolnością do pracy, w tym spowodowaną chorobą wymagającą rehabilitacji leczniczej.

W konsekwencji, jako okoliczności niejako wtórne jawią się rozbieżne oceny dotyczące jakości pracy i rokowania co do rozwoju naukowego powoda, dokonane przez powoda oraz świadka R. W. (2).

W ocenie Sądu, pierwszorzędne znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy ma natomiast zasadność i rzeczywistość podanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, jaką było nieuzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie dziewięciu lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta.

Według treści art. 120 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) w brzmieniu obowiązującym na chwilę zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta, okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut.

Zgodnie natomiast z treścią § 71 ust. 4 statutu (...) (...) - (...) w O. nadanego uchwałą Senatu pozwanego (...) i obowiązującego od dnia 01 grudnia 2011 roku, łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nie posiadającej stopnia doktora habilitowanego nie powinien przekroczyć dziewięciu lat. Zupełnie na marginesie należy przy tym wskazać, iż zgodnie z literalną treścią zapisów statutu brak było stanowczego zakazu zatrudniania po upływie okresu dziewięciu lat.

Zmiany w brzmieniu art. 120 szkolnictwie wyższym wprowadziła natomiast ustawa z dnia 18 marca 2011 roku (Dz. U. 84.455) o zmianie ustawy - prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Zgodnie z nową treścią art. 120 ust. 1 zmienionej ustawy prawo o szkolnictwie wyższym, okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania, przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnienie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. Zgodnie natomiast z treścią art. 23 ustawy o zmianie ustawy - prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (1) osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy. (2) Osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę. Zmiany weszły w życie od dnia 01 października 2013 roku.

Uchwałą Senatu pozwanego (...) (...) z dnia 12 kwietnia 2013 roku zmieniono między innymi § 71 ust. 4 statutu, zgodnie z którym łączny okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia doktora habilitowanego nie może trwać dłużej, niż 8 lat, z zastrzeżeniem ust. 5 i 6. Do treści statutu wymienioną uchwałą dodano także rozdział Przepisy przejściowe i końcowe i § 98 a, który regulował szczegółowo sytuację nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku adiunkta przed dniem 01 października 2013 roku i nieposiadających stopnia naukowego doktora habilitowanego. Zgodnie z treścią § 98 a ust. 1 do nauczycieli akademickich zatrudnionych na stanowisku adiunkta przez 01 października 2013 roku nie stosuje się przepisu § 71 ust. 4. Natomiast według ust. 2 cytowanego przepisu, nauczyciele akademicy nieposiadający stopnia naukowego doktora habilitowanego, zatrudnieni na stanowisku adiunkta przed 01 września 2006 roku, pozostają zatrudnieni na tym stanowisku, z tym że okres ich zatrudnienia na tym stanowisku nie powinien przekroczyć dziewięciu lat i może być przedłużony - po uzyskaniu pozytywnej oceny właściwej Komisji ds. Oceny Nauczycieli Akademickich - o trzy okresy dwuletnie, wynikające z trybu dokonywania

ocen okresowych. Warunkiem przedłużenia jest złożenie i pozytywne rozpatrzenie przez Rektora wniosku, popartego opinią kierownika jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest nauczyciel akademicki oraz opinią rady wydziału lub właściwego organu kolegialnego- w przypadku nauczycieli akademickich zatrudnionych w jednostkach międzywydziałowych.

Problem dotyczący osób, zatrudnionych w chwili wejścia w życie zmian art. 120 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w zakresie sposobu liczenia wskazanego w ustawie okresu ośmioletniego, a konkretnie ustalenia daty początkowej tego okresu stał się przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. I tak, w jednym z pierwszych orzeczeń dotyczących spornej kwestii, Sąd Najwyższy wskazał, iż „zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 KC oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wyjątek od tej zasady musi wynikać z brzmienia nowego prawa, lub - jak stanowi art. 3 KC - jego celu. Przepis art. 3 KC ma zastosowanie w sprawach z zakresu prawa pracy. Stosownie do treści art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2015 r. poz. 572 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od 1.10.2013 r., ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby niemającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie powinien uwzględniać okresów zatrudnienia przypadających przed 1.10.2013 r.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016 roku, II PK 195/15, OSP 2017 nr 1, poz. 4, str. 83). W uzasadnieniu cytowanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał między innymi, iż „ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie regulacji zawartej w projekcie rządowym w art. 23 tej nowelizacji, zgodnie z którą okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu, o którym mowa w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W przypadku, gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż ten, o którym mowa w art. 120 ustawy w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, osoby, o jakich mowa w tym przepisie, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy. Ostatecznie treść art. 23 nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. stanowi, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy (ust. 1) oraz, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas określony pozostaje zatrudniona na dotychczasowym stanowisku do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w akcie mianowania albo w umowie o pracę (ust. 2). Przepis ten przewiduje ponadto, że okres vacatio legis w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym będzie wynosił dwa lata. Jednocześnie Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w piśmie z dnia 23 stycznia 2012 r., będącym odpowiedzią na pismo European Trade Union Committee for Education z dnia 21 listopada 2011 r. zaprezentowało stanowisko, że okresy zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku asystenta oraz adiunkta przed dniem 1 października 2013 r. nie zostają wliczone do określonego art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym ośmioletniego okresu zatrudnienia. Przepis art. 120 w znowelizowanej (nowelizacją z dnia 18 marca 2011 r.) postaci wchodzi w życie z dniem 1 października 2013 r., zatem ośmioletni okres liczy się od momentu wejścia w życie przepisu, czyli od dnia 1 października 2013 r. (por. odpowiedź Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego na interpelację nr 2015, [www.sejm.gov.pl](http://www.sejm.gov.pl). (<http://www.sejm.gov.pl/>)). Identyczne stanowisko zostało wyrażone w piśmie z dnia 19 stycznia 2012 r. skierowanym do Prezesa Rady Szkolnictwa Wyższego i Nauki ZNP (MNiSW - DNS - WRK - 619 - 21149 -1/ ZM/12).”

W kolejnych orzeczeniach dotyczących wskazanej kwestii, Sąd Najwyższy także uznał, iż „w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 572 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym od 1.10.2013 r.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 roku, II PK 342/15, Legalis 1559933). W ocenie Sądu Najwyższego, „problem powyższy wynika przede wszystkim z braku przepisów przejściowych, które mogłyby w jednoznaczny sposób rozstrzygnąć dopuszczalność zaliczania poprzedniego okresu zatrudnienia nauczycieli zatrudnionych przed 1 października 2013 r. Należy w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że problem ten był znany już na etapie prac legislacyjnych. W przypadku poprzedniej ustawy z 1990 r. art. 188 ust. 4 jednoznacznie stanowił o zaliczaniu okresów zatrudnienia na stanowiskach asystenta i adiunkta sprzed wejścia w życie tej ustawy. Jednak w przypadku obecnie obowiązujących przepisów w tej materii

ustawodawca tego nie uczynił. Projekt rządowy nowelizacji ustawy przewidywał w art. 23 zaliczanie poprzednich okresów zatrudnienia, a w przypadku gdyby okres ten był dłuższy niż określony w art. 120 ustawy, asystenci i adiunkci mogliby być zatrudnieni na swoich stanowiskach nie dłużej niż 2 lata od wejścia w życie ustawy nowelizującej. Także Senat RP zaproponował w uchwale z dnia 3 marca 2011 r. poprawkę do ustawy nowelizującej polegającą na zaliczaniu okresu zatrudnienia przed wejściem w życie ustawy. Poprawka Senatu, jak wiadomo, nie została przyjęta. (...) Mając powyższe na uwadze należy zgodzić się, że wykładnia art. 120 ustawy po nowelizacji nie jest oczywista oraz, że mamy do czynienia z istotnym zagadnieniem prawnym. (...) Także w doktrynie prawa pracy prezentowane są jednolite poglądy w tej kwestii. Twierdzi się mianowicie, że od 1 października 2013 r. okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 ustawy powinny być liczone na nowo, tj. nie powinno się uwzględniać tych okresów zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta, które przypadają przed tą datą (W. Sanetra, w: Prawo o szkolnictwie wyższym, red. W. Sanetra, M. Wierzbowski, Warszawa 2013, s. 268). Uważa się także, iż nowelizacja art. 120 ustawy spowodowała, że liczenie okresów zatrudnienia w nim wymienionych rozpoczynało się dopiero od daty jego wejścia w życie, czyli od 1 października 2013 r., bowiem ustawa nowelizująca nie przewidziała zaliczalności okresów zatrudnienia przed tą datą (H. Izdebski, J. Zieliński: Komentarz do art. 120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym). Z powołaniem się na art. 18 § 1 KP identycznie przyjmuje P. Nowik, w: M. Pyter, red. Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2011, s. 266). Wydaje się, że takie stanowisko przyjmuje także K. Leszczyńska (Skutki nieuzyskania stopnia naukowego w określonym terminie przez nauczyciela akademickiego, PiZS 2012 nr 10), choć ocenia ten stan rzeczy w sposób krytyczny. Stwierdza się także jednoznacznie, że od dnia 1 października 2013 r. osobom zatrudnionym na stanowisku adiunkta przed tym dniem przysługuje dodatkowo osiem lat na uzyskanie stopnia doktora habilitowanego (T. Kuczyński, w: Akademickie prawo pracy, red. K.W. Baran, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 100).

Reasumując należy stwierdzić, że w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że poza przedmiotem rozważań znajduje się kolejna nowelizacja art. 120 ustawy z lipca 2014 r. Uwzględniając powyższe rozstrzygnięcie konieczne wydaje się ustosunkowanie do treści aktu mianowania powoda, jak i statutu pozwanej uczelni w zakresie dopuszczalnego okresu zatrudnienia powoda na stanowisku adiunkta bez uzyskania stopnia doktora habilitowanego. Problem ten wymaga w każdym przypadku uwzględnienia regulacji art. 18 § 1 KP oraz art. 9 § 2 KP.”

Tożsame stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 2017 roku (II PK 78/16, LEX nr 2329456), wskazując, iż po zmianie art. 120 p.sz.w. okresy zatrudnienia w nim określone (8 lat) powinny być liczone od nowa” oraz w wyroku z dnia 07 czerwca 2017 roku (II PK 163/16, MoPr 2017 nr 10, str. 535), zgodnie z którym „(I) okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego nie liczy się „na nowo” po zmianie art. 120 ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym na mocy ustawy z 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym (...), jeżeli w okresie *vacatio legis* uczelnia wyższa zmieniła statut i dla osób zatrudnionych już wcześniej na tym stanowisku, ustaliła czas zatrudnienia na okres dłuższy (11 lat) niż ośmioletni okres zatrudnienia, zakreślony przez ustawodawcę w nowej regulacji.”

Natomiast w wyroku z dnia 20 czerwca 2017 roku (I PK 182/16, Legalis 1668450), Sąd Najwyższy podtrzymał stanowisko dotyczące sposobu liczenia okresu zatrudnienia adiunktów wskazując, iż „(1) zasada nieretroakcji wyrażona w art. 3 KC oznacza, że do nowego prawa nie stosuje się oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały miejsce i skończyły się przed jego wejściem w życie. Wobec czego okresu zatrudnienia adiunkta sprzed 1 października 2013 r. nie wlicza się do ośmioletniego okresu zatrudnienia, o którym stanowi art. 120 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.) (2) Biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów - uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając

im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Jednocześnie statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty". W uzasadnieniu wymienionego wyroku Sąd Najwyższy wskazał także, że na skutek nowelizacji art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym dokonanej ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (dalej jako: nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r.) doszło do zmiany reguł dotyczących okresów zatrudniania nauczycieli akademickich nieposiadających co najmniej stopnia doktora habilitowanego. Stosownie do treści tego przepisu w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2013 r., okres zatrudnienia na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego, a także warunki skracania i przedłużania oraz zawieszania tych okresów określa statut, z tym że zatrudnianie na każdym z tych stanowisk osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora lub doktora habilitowanego nie może trwać dłużej niż osiem lat. (...) Nowelizując z dniem 1 października 2013 r. treść art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym, ustawodawca nie określił jednak, od kiedy należy liczyć ośmioletni staż pracy nauczyciela akademickiego zatrudnionego na stanowisku asystenta bądź adiunkta w przypadku osób zatrudnionych na tych stanowiskach przed dniem wejścia w życie ustawy nowelizującej i nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego. Nowelizacja z dnia 18 marca 2011 r., ustanawiając maksymalny ośmioletni okres zatrudnienia na stanowisku asystenta lub adiunkta dla osób nieposiadających wymaganego na tym stanowisku stopnia naukowego, w przeciwieństwie do art. 188 ust. 4 ustawy z dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym, który nakazywał wliczać okresy mianowania i zatrudniania na stanowiskach asystenta i adiunkta przed wejściem w życie tej ustawy, nie zawierała przepisów przejściowych, które stanowiłyby od jakiej daty należy liczyć ten okres zatrudnienia. Ustawodawca nie zdecydował się na wprowadzenie regulacji zawartej w projekcie rządowym w art. 23 tej nowelizacji, zgodnie z którą okres zatrudnienia przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na stanowisku asystenta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora oraz okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta osoby nieposiadającej stopnia naukowego doktora habilitowanego zalicza się do okresu, o którym mowa w art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. W przypadku, gdyby okres zatrudnienia był dłuższy niż ten, o którym mowa w art. 120 ustawy w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą, osoby, o jakich mowa w tym przepisie, mogą być zatrudnione na dotychczasowych stanowiskach nie dłużej niż dwa lata od dnia wejścia w życie ustawy. (...) Przepis ten przewiduje ponadto, że okres vacatio legis w przypadku art. 120 Prawa o szkolnictwie wyższym będzie wynosił dwa lata."

W kolejnym orzeczeniu, tj. wyroku z dnia 28 lutego 2017 roku (II PK 396/16, Legalis 1587572), Sąd Najwyższy przyjął, iż „statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta, jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1842 ze zm.) od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty". Uzasadnienie wskazanego wyroku porusza kwestię (podobnie, jak w niniejszej sprawie), sporu, czy do pracownika należy stosować przepisy statutu uczelni obowiązującego w chwili nawiązywania stosunku pracy, czy też przepisy ustawy prawo o szkolnictwie wyższym w treści obowiązującej od dnia 01 października 2013 roku. Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu cytowanego wyżej wyroku wskazał, iż „niesłuszne są konstatacje w zaskarżonym wyroku, iż przepis art. 120 ust. 1 ustawy nie odnosił się do sytuacji powoda, w stosunku do którego należało stosować stan prawny z 2002 r. (postanowienia statutu uczelni z tego okresu). Art. 23 ust. 1 ustawy nowelizacyjnej z dnia 18 marca 2011 r. stanowił jedynie, że osoba zatrudniona przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania albo umowy o pracę na czas nieokreślony pozostaje zatrudniona w tej samej formie stosunku pracy. W ocenie Sądu Najwyższego oznaczało to tylko tyle, że powód po wejściu w życie tej ustawy (1 października 2011 r.) zachował status pracownika mianowanego. Ustawa nowelizacyjna z dnia 18 marca 2011 r. nie zawierała przepisów przejściowych, obligujących szkołę wyższą do stosowania dotychczasowych przepisów odnośnie

do adiunktów zatrudnionych przed dniem jej wejścia w życie, dlatego ocena Sądu w zaskarżonym wyroku (stosowanie statutu szkoły z 2002 r.) nie znajduje podstawy prawnej. Słusznie jednak Sąd Okręgowy podniósł, że wchodzący w życie z dniem 1 października 2013 r. art. 120 w brzmieniu nadanym nowelizacją z 2011 w założeniu miał wymusić, szczególnie w uczelniach publicznych, postęp w pracy naukowej i przyspieszyć rozwój kadry naukowej. Przyjęcie zatem w statucie szkoły wyższej jednakowych zasad dla nowozatrudnionych doktorów (zobowiązanych do uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat) oraz do zatrudnionych wcześniej adiunktów (z wieloletnim stażem na uczelni), prowadziło do nieuzasadnionej prawnie dyferencjacji adiunktów. Z judykatury Sądu Najwyższego wynika bowiem, że w stosunku do adiunkta zatrudnionego przed dniem 1 października 2013 r. nie zalicza się okresu zatrudnienia sprzed tej daty do okresu, o którym stanowi art. 120 ustawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2017 r., sygn. akt II PK 342/15, niepublikowany). Szkoła wyższa nie powinna dopuścić do powstania sytuacji, w której adiunkt zatrudniony po 1 października 2013 r. ma osiem lat na uzyskanie habilitacji, a osoba zatrudniona wcześniej na tym stanowisku - niewspółmiernie więcej (powód miałby 19 lat na uzyskanie habilitacji). Biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów - uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Zdaniem Sądu Najwyższego art. 120 ust. 1 ustawy prymat przyznaje unormowaniom statutowym uczelni. Zgodnie z tym przepisem w statucie uczelni maksymalny okres zatrudnienia może zostać ustalony poniżej 8 lat, zwłaszcza dla tych nauczycieli akademickich, którzy na wskazanych stanowiskach zostali zatrudnieni przed wejściem w życie nowelizacji z dnia 18 marca 2011 r. Uczelnie, modyfikując dotychczasowe statuty w tym zakresie, mogą prowadzić własną politykę kadrową, tym bardziej, że wejście w życie znowelizowanego art. 120 ust. 1 ustawy poprzedzone zostało bardzo długim *vacatio legis*. Reasumując - Sąd Najwyższy uznał, że statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty”.

Podobne stanowisko zajął w Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 czerwca 2017 roku (I PK 182/16, Legalis 1668450) wskazując, iż „w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazał również, że biorąc pod uwagę bardzo długi okres *vacatio legis* i dążąc do zniwelowania nieuzasadnionej dyferencjacji prawnej adiunktów - uczelnie powinny były podjąć działania zmierzające do zmotywowania adiunktów, z przekroczonym już dziewięcioletnim stażem, do zakończenia procesu habilitacji. W przypadku braku adekwatnego zaangażowania naukowego adiunkta uczelnie miały również możliwość podjęcia działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z takimi osobami do 1 października 2013 r. Jeśli uczelnia tego nie uczyniła, musiała aprobować sytuację, że okres ustalony w statucie na podstawie art. 120 ust. 1 ustawy po tej dacie rozpocznie w stosunku do takich osób bieg na nowo, przyznając im dodatkowych osiem lat na uzyskanie habilitacji. Jednocześnie statut wyższej uczelni powinien osobno unormować sytuację osób zatrudnionych przed dniem 1 października 2013 r. na stanowisku adiunkta. Jeżeli od dnia 1 października 2013 r. statut wyższej uczelni nie przewidywał ustalenia maksymalnego okresu zatrudnienia, mianowanego przed tą datą adiunkta - doktora bez habilitacji, poniżej 8 lat (z uwzględnieniem wcześniejszego zatrudnienia), art. 120 ust. 1 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym od 1 października 2013 r. stanowił podstawę do dalszego zatrudnienia adiunkta w celu uzyskania habilitacji w okresie ośmiu lat od tej daty (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 28 lutego 2017 r., II PK 396/15).”

„Rozwiązanie określone jako bezpośrednie działanie nowego prawa polega na zadecydowaniu przez ustawodawcę, że od chwili wejścia w życie nowych norm należy je stosować do wszelkich stosunków, zdarzeń czy stanów rzeczy danego rodzaju i zarówno tych, które dopiero powstaną, jak i tych, które powstały przed wejściem w życie nowych norm, ale trwają w czasie dokonywania zmiany prawa. W wypadku gdy ustawodawca wyraźnie nie rozstrzygnie powyższych kwestii, przyjmuje się, że zadecydował o bezpośrednim działaniu nowego prawa (por. S. Wronkowska,



M. Zieliński, Komentarz do zasad techniki prawodawczej, Warszawa 1997, s. 49–53). „Milczenie ustawodawcy co do reguły intertemporalnej należy uznać za przejaw jego woli bezpośredniego działania nowego prawa, chyba że przeciw jej zastosowaniu przemawiają ważne racje systemowe lub aksjologiczne” (por. wyrok TK z 8.11.2006 r., K 30/06, OTK-A 2006/10, poz. 149). Jeśli ustawodawca nie wypowiada się w kwestii przepisów przejściowych, to nowa ustawa ma zastosowanie do zdarzeń prawnych powstałych po jej wejściu w życie, jak i do tych, które miały miejsce wcześniej, jednak trwają dalej, po wejściu w życie nowej ustawy. Wołą ustawodawcy było zatem, aby od dnia 1.10.2014 r. okresy zatrudnienia unormowane w art. 120 p.s.w. były liczone na nowo” (Michał Bąba, Komentarz do art.120 ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym, 2017.05.01).


Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy przyjąć, że to na pozwanej uczelni spoczywał obowiązek prowadzenia zmian do obowiązującego statutu, by w sposób nie budzący wątpliwości uregulować sytuację osób już zatrudnionych na dzień 01 października 2013 roku (czy to asystentów, czy to adiunktów). Analiza kolejnych zmian statutu pozwanego prowadzi do wniosku, że uchwałą Senatu pozwanego (...) (...) z dnia 12 kwietnia 2013 roku szczegółowo uregulowano sytuację adiunktów bez stopnia naukowego doktora habilitowanego zatrudnionych przez dniem 01 października 2013 roku (§ 98a). Mając na względzie powyższe, brak jest wątpliwości, iż wniosek G. C. o kolejne przedłużenie zatrudnienia nie został poparty opinią Kierownika Jednostki Organizacyjnej, a w konsekwencji, brak jest podstaw do przyjęcia, iż Prorektor ds. Kadr działał w sposób nieprawidłowy odmawiając zgody na przedłużenie zatrudnienia. Należy przy tym wskazać, iż zgodnie z treścią § 98a ust. 2 statutu, opinia kierownika jednostki organizacyjnej popierająca wniosek o przedłużenie zatrudnienia jest (oprócz oceny pozytywnej nauczyciela i popierającej wniosek opinii rady wydziału) jednym z trzech warunków, których spełnienie jest niezbędne do pozytywnego rozpoznania wniosku o przedłużenie zatrudnienia. Jak się wydaje, świadomość takiego stanu rzeczy posiadał także powód, który powyższych okoliczności nie kwestionował, wskazywał, jednak, iż w jego ocenie, negatywna opinia kierownika jednostki organizacyjnej nie powinna stanowić wyłącznego powodu braku zgody na przedłużenie okresu zatrudnienia, a tym samym okresu na uzyskanie stopnia naukowego doktora habilitowanego.

W konsekwencji należy przyjąć, iż faktycznie w terminie zakreślonym cytowanymi przepisami, powód nie uzyskał stopnia naukowego doktora habilitowanego. Zupełnie na marginesie należy wskazać, iż powód faktycznie zatrudniony był 11, a nie, jak wskazano w oświadczeniu- 9 lat.

Przyczyny rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim zostały uregulowane w art. 124 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) w brzmieniu do dnia 30 września 2018 roku. Zgodnie z cytowanym przepisem Rektor może rozwiązać za wypowiedzeniem stosunek pracy z mianowanym nauczycielem akademickim w przypadku: czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza okres zasiłkowy, a w przypadku stwierdzenia przez uprawnionego lekarza poprawy stanu zdrowia i możliwości powrotu do pracy, jeżeli okres ten przekracza dwa lata, wszczęcia postępowania w sprawie likwidacji uczelni, otrzymania przez nauczyciela akademickiego oceny negatywnej, o której mowa w art. 132, podjęcia lub wykonywania przez nauczyciela akademickiego dodatkowego zatrudnienia bez zgody rektora, o której mowa w art. 129 ust. 1 i 10. Nadto, Rektor rozwiązuje za wypowiedzeniem stosunek pracy z nauczycielem akademickim w przypadku otrzymania przez nauczyciela akademickiego dwóch kolejnych ocen negatywnych, o których mowa w art. 132.

Ustawodawca przewidział także możliwość rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim również z innych ważnych przyczyn, po uzyskaniu opinii organu kolegialnego wskazanego w statucie uczelni (art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 roku Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. nr 164, poz. 1365 z późn. Zm.) w brzmieniu do dnia 30 września 2018 roku).

Nie ulega wątpliwości, iż wymienionym w cytowanym przepisie organem kolegiальnym była Rada Wydziału (...), (...) Przestrzennej i Budownictwa.

Faktem bezspornym pozostaje też okoliczność, iż w uchwale z dnia 14 czerwca 2016 roku Rada Wydziału wyraziła opinię negatywną w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powodem, jednak fakt ten nie może przesądzać o wadliwości rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2017 roku (II PK 262/16, MoPr 2018 nr 6, str. 34), „(1) wymóg wyczerpania trybu umożliwiającego organowi kolegiальnemu uczelni zajęcie stanowiska w sprawie wypowiedzenia stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, z uwagi na jego wyłącznie opiniodawczy charakter, w istocie nie chroni mianowanego nauczyciela akademickiego przed rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem. Natomiast niedopełnienie powyższego obowiązku przez pracodawcę w postaci uzyskania opinii organu kolegiальnego, z racji na jego formalny charakter, stanowi naruszenie przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowanym nauczycielem akademickim, stwarzając tym samym możliwość wystąpienia z jednym z żądań wskazanych w art. 45 § 1 KP w związku z art. 136 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 2016 r. poz. 1842). (2) Spełnienie wymogu formalnego z art. 125 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (t.j. Dz.U. 2016 r. poz. 1842), następuje wraz z uzyskaniem przez pracodawcę opinii organu kolegiальnego i nie można go utożsamiać z parametrem zgody, której uzyskanie jest kategorycznie odrębne. Taki podwyższony standard mógłby wynikać ze statutu uczelni. Z uwagi bowiem na autonomię tej grupy podmiotów zatrudniających, a także przez wzgląd na regułę określona w art. 9 § 3 KP w związku z art. 5 KP i art. 136 ust. 1 ustawy, skuteczne jest podwyższenie standardu ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy u danego pracodawcy, względem tego, który obowiązuje powszechnie”. W uzasadnieniu cytowanego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż „pierwotna wersja art. 125 ustawy różni się od aktualnie obowiązującej. Przepis upoważnia uczelnię do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem akademickim „z innych ważnych przyczyn”, zastrzega jednak, że może to nastąpić po wystąpieniu do organu kolegiальnego wskazanego w statucie uczelni. W okresie do dnia 30 września 2011 r. potrzebna była zgoda tego organu na rozwiązanie stosunku pracy, a od dnia 1 października 2011 r. wystarczające jest wyrażenie przez ten organ opinii (zob. art. 1 pkt 95 ustawy z dnia 18 marca 2011 r., Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455, zmieniającej ustawę z dniem 1 października 2011 r.). Trudno założyć, że zmiana ta ma charakter wyłącznie kosmetyczny. Pomiędzy wyrażeniem „zgody” a przedstawieniem „opinii” istnieje zasadnicza różnica, mająca znaczenie z punktu widzenia samorządności jednostek naukowych. Uważa się, że funkcją nowelizacji z 2011 r. było ułatwienie uczelniom rozwiązywanie stosunków pracy, co przejawia się w uzyskaniu jedynie opinii, nie zaś jak poprzednio zgody organu kolegiальnego, na wypowiedzenie więzi pracowniczej (por. A. Kowalczyk, A. Ludera-Ruszel, Tendencje zmian w zakresie stabilizacji zatrudnienia nauczycieli akademickich zatrudnionych na podstawie mianowania (w:) Prawny model zatrudnienia nauczyciela akademickiego, red. A. Bocheńska, A. Musiała, Poznań 2016, s. 47-48). W piśmiennictwie, odnoszącym się do stanu prawnego obowiązującego do dnia 30 września 2011 r., wskazywano, że w przypadku rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 125 ustawy, rektor uczelni potrzebował zgody organu kolegiальnego, która była warunkiem sine qua non skuteczności dokonanego wypowiedzenia (M. Lekston, Wypowiedzenie stosunku pracy w szkole wyższej, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 8, s. 401). Obecnie ustawodawca warunkuje złożenie wypowiedzenia mianowanemu nauczycielowi akademickiemu, w oparciu o zaistnienie innej niż wymienione w art. 124 ustawy przyczyny, uzyskaniem opinii. Oznacza to, że od strony formalnej uzyskanie opinii organu kolegiальnego, jest warunkiem koniecznym prawidłowości złożenia omawianego wypowiedzenia”.

Zatem, w ocenie Sądu, bez żadnych wątpliwości należy przyjąć, iż warunkiem spełnienia wymogów art. 125 ustawy prawo o szkolnictwie wyższym jest uzyskanie opinii organu kolegiальnego w sprawie rozwiązania stosunku pracy wyrażonej w uchwale, a nie jego zgody na to rozwiązanie. Dodatkowo, przyczyna wskazana w oświadczeniu złożonym powodowi jawi się jako rzeczywista i zasadna. Zupełnie marginalny i bez znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy pozostaje fakt, iż w oświadczeniu pracodawca powoływał się na nieuzyskanie przez powoda stopnia naukowego doktora habilitowanego w okresie 9 lat zatrudnienia na stanowisku adiunkta, podczas, gdy powód na tym stanowisku była zatrudniony przez 11 lat. „Swoistą sankcją za przekroczenie ustawowego okresu zatrudnienia, w przypadku asystenta nieposiadającego stopnia naukowego doktora jak i adiunkta nieposiadającego stopnia naukowego doktora habilitowanego, jest obowiązek rektora rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W tym przypadku przyczyna uzasadniająca leży po stronie pracownika, a rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem następuje z końcem

semestru (art. 128 PrSzkWyz). Rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem akademickim następuje na zasadach określonych w KP” (M. Pyter (red.), Prawo o szkolnictwie wyższym. Komentarz, Warszawa 2012).

Mając na względzie powyższe, Sąd oddalił powództwo G. C., o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Sąd w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 2 kpc i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od pozwanego na rzecz pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

SSR Monika Wawro